

Universidade de São Paulo
Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação
Abril/2011

O Impactos das Novas Formas de Trabalho do Profissional de Computação

Bruno Ferraz do Amaral 6427275
Gabriel Perri Gimenes 6427316
Mariana Inagaki Manna 6426621
Raul Eduardo Simoni Castanhari 6427383

Roteiro

1. Introdução
2. As novas formas de trabalho
 - 2.1 Telecommuting
 - 2.2 Equipes de trabalho com pessoas geograficamente esparsas
3. Estudos de Caso
 - 3.1 Estudo de Caso: Renato
 - 3.2 O outro lado
4. Conclusão
5. Referências

Introdução

Hoje nós vivemos em um mundo que tende a ser, cada vez mais, baseado na informação e no conhecimento. A **Globalização** e o uso da internet extinguiram barreiras de tempo e distância. Nesse contexto, a economia permite e requer novas formas de organização de trabalho que são mais flexíveis e adaptáveis. [1]

Entretanto, cada nova forma de trabalho gera impactos, tanto positivos quanto negativos para as empresas e a sociedade.

Novas Formas de Trabalho

- Telecommuting
- Equipe de trabalho com pessoas geograficamente esparsas

Telecommuting

Também chamado de

- Telework
- Teletrabalho
- Home Office

Telecommuting

É um **Novo Conceito** no qual se redefine o espaço tradicional de trabalho, permitindo que uma pessoa trabalhe em casa, ou em outro local, como uma cafeteria, a empresa do cliente, ou em um avião, fornecendo assim flexibilidade de local e horário. [2]

Telecommuting

Essa prática complementa os princípios de que hoje as organizações estão se focando em **Novos Valores**, como: inovações, satisfação, responsabilidades, resultados e ambiente de trabalho familiar.

É uma nova forma de realizar o trabalho. Para realizá-la é preciso o uso de **Tecnologia** e de **Comunicação**, e é necessário um projeto que identifique os potenciais telecommuters, e o hardware e software mais adequados.

Telecommuting

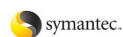
Além disso, também é necessário treinamento para os gerentes e demais funcionários para saberem lidar com as pessoas que estão distantes fisicamente do trabalho.

Para isso é preciso que o **Telecommuter Seja**: [3]

- Experiente, independente e bem organizado (tarefas e tempo);
- Familiar com as políticas de organização e procedimentos;
- Capaz de trabalhar períodos longos sem recompensa imediata e sem realimentação constante;
- Persistente no contato com outras pessoas.

Telecommuting

Algumas empresas que utilizam essa forma de trabalho:



Telecommuting

O telecommuting traz **Vantagens** para o empregado como também para o empregador, por exemplo:

- Aumento da produtividade, pois há menos tensão por causa das viagens e trânsito até o escritório, melhora do ego e também devido à flexibilidade de horário e a menos interrupção devido ao ambiente ruidoso do escritório;
- Diminuindo a tensão, aumenta-se a qualidade de vida do empregado;



Telecommuting

- Redução da desatenção do trabalho e continuidade no tempo de trabalho;
- Aumento da flexibilidade de horário, ocasionando uma melhora na relação trabalho-família;
- Queda no número de faltas;



Telecommuting

- Menor rotatividade de funcionários;
- Melhora das técnicas administrativas;
- Elevação do moral do funcionário, pois sentem que a empresa confia neles mesmo que eles estejam distantes.

Telecommuting

Contudo, mesmo que haja melhoras significativas no estilo de vida do empregado e que haja muitas vantagens para a empresa utilizar essa forma de trabalho, ainda há várias **Desvantagens**, pois pode ocorrer:

- Dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, já que ele passa a ser feito a distância. Assim é necessário mudar a metodologia que a empresa usa;
- Falta de empenho dos trabalhadores. O empregado deve saber organizar o seu tempo de trabalho e o de lazer;

Telecommuting

- Diminuição da coesão no seio da empresa;
- Investimentos associados, pois é necessário fornecer ao empregado hardware e software para que ele possa executar o trabalho a distância;
- Riscos de segurança, pois, saindo do ambiente do escritório, há um risco maior de fuga de informações da empresa;

Telecommuting

- Questões legais;
- O empregado deve saber lidar com o isolamento, tanto social quanto profissional;
- Redução das oportunidades profissionais;
- Problemas familiares, pois, ao permanecer em casa, a pessoa ganha mais obrigações com cuidados da casa e da família.

Telecommuting

Caso AT&T

A **AT&T** fez um projeto piloto no qual alguns empregos passaram a trabalhar um dia da semana em casa.

O projeto foi de grande sucesso, pois conseguiram supervisionar esses trabalhadores de forma efetiva e houve um aumento de produção de 80%.

Desde então, a quantidade de trabalhadores telecommuters da empresa só vem aumentando.

Telecommuting

No **Brasil**, a SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, tem como finalidade estudar, promover e desenvolver o Teletrabalho e as Teleatividades.[4]

Em um estudo realizado por ela, em 2008, obtiveram-se dados gerais sobre os telecommuters brasileiros. O Brasil conta com aproximadamente 10,6 milhões telecommuters (5% da população), sendo que 1 a cada 4 adultos em atividade realizam alguma espécie de telecommuting no mês.

Há a previsão de que, em 2015, 30% da população mundial trabalhará 1 dia da semana em casa ou de algum outro lugar que seja fora do escritório. [5]

Telecommuting

Contudo, mesmo analisando o crescente aumento dessa modalidade de trabalho, o Brasil ainda não possui uma lei sobre isso, apenas um projeto de lei, que aguarda a análise do Senado.

Esse projeto de lei tem como único fim equiparar o trabalho realizado no domicílio do trabalhador, o trabalho realizado a distância e aquele realizado no estabelecimento do empregador.

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Com o advento da internet, tornou-se possível a **Quebra de Barreiras** antes existentes devido às distâncias e à diferença de horários.

Trabalhar com uma equipe geograficamente esparsa tornou-se uma nova forma de trabalho, que, a cada dia, tem-se tornado mais comum.

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Os profissionais, principalmente os de computação podem utilizar várias **Ferramentas** para a comunicação e efetivação do trabalho a distância, como: e-mail para envio de informações e arquivos, Google docs para realizar o trabalho coletivo, ferramentas de sites como o <http://doodle.com/>, que permite que todos os envolvidos coloquem seus horários livres e ajusta os fusos horários, Skype e MSN para realização de reuniões. [7]

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Vantagens:

- Possibilidade de realizar um trabalho que necessita de pessoas de várias localidades que antes, sem a internet, seria impossível;
- Possibilidade de ter contatos com pessoas de outras línguas e culturas;
- Adquirir novos conhecimentos.

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Desvantagens:

- Necessidade de grande esforço e tempo para realização;
- Definição e condução de reuniões;
- É preciso saber lidar com culturas diferentes e se comunicar em outras línguas (principalmente a inglesa).

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Na disciplina de Gerência de Projetos, em andamento neste semestre, tivemos a oportunidade de efetuar uma atividade com esta característica.

Era necessário gerenciar um projeto sobre bioterrorismo na Tailândia, sendo que a equipe de gerenciamento era composta por pessoas dos seguintes países: Coréia do Sul, Brasil, Austrália, Estados Unidos e Singapura.

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

Com essa experiência, pudemos observar que:

- É necessário ter organização e um líder para cada subequipe;
- As ferramentas da internet foram de grande importância para a realização do projeto (Skype, googleDocs);

Equipe de Trabalho com Pessoas Geograficamente Esparsas

- É preciso saber lidar com línguas e culturas diferentes;
- Gasta-se muito tempo para gerenciar a equipe;
- É importante saber lidar com fusos horários.

Estudo de Caso

- Considere Renato que é um profissional de computação, acabou de se mudar para essa pequena empresa de computação. Ele e sua mulher têm uma filhinha pequena, e sua mulher trabalha fora o dia todo.
- Renato é responsável pelo suporte técnico dos produtos vendidos pela empresa, e trabalha em casa, todos os dias da semana. Esse suporte é oferecido, tanto via msn/skype/telefone, como através de um chat no site da empresa.

Estudo de Caso

- Porém o desempenho de Renato está totalmente comprometido por causa da filhinha em casa, que precisa de atenção e cuidados constantemente.
- Renato está ignorando ligações, e mensagens dos clientes para conseguir cuidar da obrigação em relação a família. Então, ele decide pedir que a empresa pague uma babá para ficar com a filha dele, para que ele possa trabalhar normalmente.
- Mas a empresa nega o pedido, e diz que ele precisa cuidar disso sozinho, e que o desempenho esperado dele vai ser o mesmo de antes das obrigações adicionais.

Estudo de Caso

- Renato precisa decidir então se contrata uma babá com o próprio dinheiro, ou se continua levando o trabalho como está, e corre o risco de perder o emprego.
- Os benefícios atrelados à contratação ou não da babá:

	CONTRATAR	NÃO CONTRATAR
RENATO		Não passará por problemas financeiros.
EMPRESA	Terá o suporte para seus produtos oferecido devidamente.	
SOCIEDADE	Terá o suporte para os produtos que compra dessa empresa, devidamente oferecidos.	
FAMÍLIA		Não passará por problemas financeiros.

Estudo de Caso

- Os problemas atrelados à contratação ou não da babá:

	CONTRATAR	NÃO CONTRATAR
RENATO	Dificuldades financeiras.	Pode perder o emprego, e não ter condições de sustentar a família.
EMPRESA	Pode perder credibilidade perante o Renato.	Pode perder clientes devido a falta de suporte correto para os seus produtos.
SOCIEDADE		Pode ser prejudicada por comprar um produto que não tem um suporte devido.
FAMÍLIA	Dificuldades financeiras.	

Estudo de Caso

- Que decisão deve Renato tomar?
- Considerando os princípios básicos de ética para um profissional da computação, definidos pela ACM, concluímos que Renato deve, apesar de toda a dificuldade financeira que ele venha a passar, contratar a babá, para que ele continue honrando com sua função perante a empresa, e também perante a sociedade, que depende dele para o suporte.

Estudo de Caso

- Entretanto, nesse caso podemos pensar também que como a empresa não tem gastos para manter um ambiente de trabalho devido para Renato, isto é, ele utiliza o espaço que ele mesmo paga, sua casa, alguma espécie de acordo com a empresa poderia ser mais justo.
- O que nos leva a concluir que assim como muitos outros problemas éticos dentro da computação, as novas formas de trabalho ainda precisam de muito estudo e regulamentação para que a sociedade, o empregador e o empregado possam ter o devido respaldo na hora das tomadas de decisão.

Conclusão

- As novas formas de trabalho propostas, assim como todas as novas tecnologias, deveriam ser mais exploradas, pois são maneiras de fornecer benefícios à sociedade e suprir novas necessidades da mesma.
- É sempre importante, como profissionais da computação, conhecer os limites em cada situação, e saber utilizar os novos recursos disponíveis de maneira legal e ética, visando beneficiar a sociedade.

Referências

- [1] <http://teia.epaveiro.edu.pt/problematica-desemprego/images/stories/art3.pdf>
- [2] <http://pt.wikipedia.org/wiki/Teletrabalho>
- [3] <http://www.ccuac.unicamp.br/revista/infotec/artigos/ferreira.html>
- [4] <http://www.sobratt.org.br/faq.html>
- [5] <http://www.gohome.com.br/home-office/previsoes-em-epoca-negocios/>
- [6] <http://www.administradores.com.br/informese/informativo/teletrabalho-um-empecilho-a-ascensao-profissional/12272/>
- [7] <http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/atitude/internet-trabalho-ferramenta-gratuita-online-514229.shtml>
- [8] <http://www.careerjet.com.br/emprego-home-office.html>
- [9] www.institutoeu.com.br/.../Home_Office_-_conceitos_Andre_Bernucci_14954.doc
- [10] <http://www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>